

# 人事の「今」と経営の「未来」を変える スキルの見える化 & 新たな人材育成メソッド

2021年2月25日(木)10:30-12:00



田原 祐子

株式会社ベーシック 代表取締役  
社会情報大学院大学 客員教授

日本ナレッジ・マネジメント学会 理事 (新産業革命研究部会長)



鈴木 賢治

株式会社プラスアルファ・コンサルティング 取締役副社長

スキルの見える化&新たな人材育成メソッド

人と組織の暗黙知を見える化するフレーム&ワークとは？

～経営層に響く！テレワークやジョブ制にも最適な人材育成法～

「目に見えない資産（人材・スキル・ノウハウ）は、企業競争力の源泉」

株式会社ベーシック 代表取締役

社会情報大学院大学 先端教育研究所 客員教授

日本ナレッジ・マネジメント学会 理事（新産業革命研究部会長）

田原祐子



## 教育コンテンツのノウハウ提供・研修プログラム・スキーム構築・社内インストラクターの養成

### プロフィール

東証一部上場企業から中小企業まで、1500社以上の企業の、営業・経営企画・設計・開発各事業部等部門において、**人と組織の持つ、現場のさまざまなノウハウ【実践知（暗黙知）】を形式知化し多くの企業の実績向上・人材育成に貢献。システム開発（DX、SFA）導入も手掛ける**

株式会社ベーシック 代表取締役 田原 祐子  
・学校法人先端教育機構 社会情報大学院大学  
(2021年度新設 実教育研究科 教授)



第67回 全日本能率連盟賞受賞 第68回 全日本能率連盟賞受賞 第70回 優秀論文賞

第67回 全国能率大会 優秀論文(全日本能率連盟賞受賞)  
「フレーム&ワークモジュール」を活用した、本気の意味の「働き方改革」  
～実績向上・時間短縮・人材育成・組織開発・ナレッジ共有化のためのアプローチ～

第68回 全国能率大会 優秀論文(全日本能率連盟賞受賞)  
「フレーム&ワークモジュール」メソッドを活用した、一億総活躍社会実現、  
グローバル化&AI時代の業務革新およびナレッジ蓄積型人材育成マネジメントシステム

第70回 優秀論文賞  
「フレーム&ワークモジュール」メソッドを活用した  
日本におけるホワイトカラーの知的生産性向上、および課題と解決のためのアクションプラン  
～RPA, AIの導入を踏まえた、課題解決力・創造力向上のための具体的ステップ～

### 事業概要

- 社内の「暗黙知を形式知化」し、教育学に基づいた、実践的研修、ノウハウ提供
- アドバイザー（ナレッジ・マネジメント、営業戦略・課題解決・人材育成・ダイバーシティ・内部統制）
- 組織開発・人材開発・生産性向上・DX・ジョブ制導入のスキーム構築・システム開発支援
- ナレッジマネジメントを効果的に実践する、ナレッジ共有・生産性および実績向上・営業力強化
- 講演・セミナー・プロジェクト・マニュアル&ガイドライン作成・システム開発支援・導入運用支援等

### 資格・理事・審査員等

国際公認経営コンサルティング協議会認定CMC (Certified Management Consultant)  
全日本能率連盟認定マスター・マネジメント・コンサルタント  
国家資格 キャリアコンサルタント、GCDF-Japan キャリアカウンセラー (米国CCE, Inc.)  
日本ナレッジ・マネジメント学会 理事 (内閣府日本学術会議加盟学会) 新産業革命研究部会長  
東証一部上場企業 社外取締役、監査等委員

### 著書



### 委員・社会活動等

- ・環境省「平成31年度『新・湯治』コンテンツモデル調査事業」2019年
- ・環境省「平成30年度『新・湯治』コンテンツ開発調査業務」2018年
- ・特許庁・中国経済産業局「特許開発につながる技術開発の見える化・人材育成セミナー」2017年
- ・経済産業省「先進的リフォームビジネスモデル事業者表彰」審査員 2015年、2016年

### 実績（講演・コンサルティング・プロジェクト・システム開発など）

経済産業省、特許庁、国土交通省、内閣府、環境省、日本郵便、日本郵政、三菱UFJ総研、博報堂、出光興産、パナソニック、ダイキン工業、日立、三菱電機、積水ハウス、セキスイハイム、大和ハウス工業、住友林業、三井ホーム、野村不動産、LIXIL、TOTO、ダイキン工業、YKKAP、大建工業、コスモスイニシア、東京都不動産協会、ル・クルーゼ ジャパン、ミレー・ジャパン、東京電力、関西電力、中部電力、北海道電力、東北電力、北陸電力、中国電力、四国電力、九州電力、沖縄電力病院、介護施設、学校、幼稚園、住宅FC、ビルダー、リフォーム会社、不動産建設関連会社、マンション販売会社、ゼネコン、設備販社、商社、卸社、人材派遣会社、大手広告代理店、他多数



学校法人先端教育機構

# 社会情報大学院大学

THE GRADUATE SCHOOL OF INFORMATION & COMMUNICATION

mics.ac.jp

学校法人先端教育機構

## 社会情報大学院大学

THE GRADUATE SCHOOL OF INFORMATION & COMMUNICATION



## 学校法人 先端教育機構 社会情報大学院大学

### 日本で唯一 広報の専門職大学院 企業理念に基づく広報戦略の研究

出願  
受付

広報ひとつで企業をかえていく  
広報・情報研究科  
2021年4月修士課程 募集中



新設  
研究科

仕事の経験を活かし教員を目指す  
実務教育研究科  
2021年4月修士課程 募集中



scroll



## 実務教育研究科



## 実践知を学びへ実装するために

科学技術の急速な発展、グローバル化、人生100年時代の到来、働き方改革など、社会は変革の時代に突入し、様々な課題に直面しています。これからの社会では、自らが今向き合っている実務領域の専門家となるだけでなく、これまでの経験や社会に散在する知識を、新たな知の体系へと昇華させ、それを伝達・継承する能力が、あらゆる領域において求められています。

そのためには、経験や既存の学問領域を深めるにとどまらず、実践と理論を融合し、他者に伝達可能な新たな知を自ら作り出すことが必要です。そして、現代社会とその課題を理解したうえで、それを社会へ実装するための教育・学習プログラムを考案し、実践しなくてはなりません。

実務教育研究科は、これからの時代にふさわしい、全く新しい学びをともに作り出す、意欲ある人を募集します。

# 実践知【暗黙知】 ナレッジ・マネジメントとは？

## 専門職大学院



ピーター・ドラッカー  
『Landmarks of Tomorrow, 1957』

**企業の経営層の心に響く、最も重要な訴求ポイント**



**どんなに、よい提案でも  
提案の視点を間違うと、稟議は通らない**

**経営層の関心**

**～世の中の動き（例：DX，ジョブ制）～**

**コーポレートガバナンス、**企業価値向上****

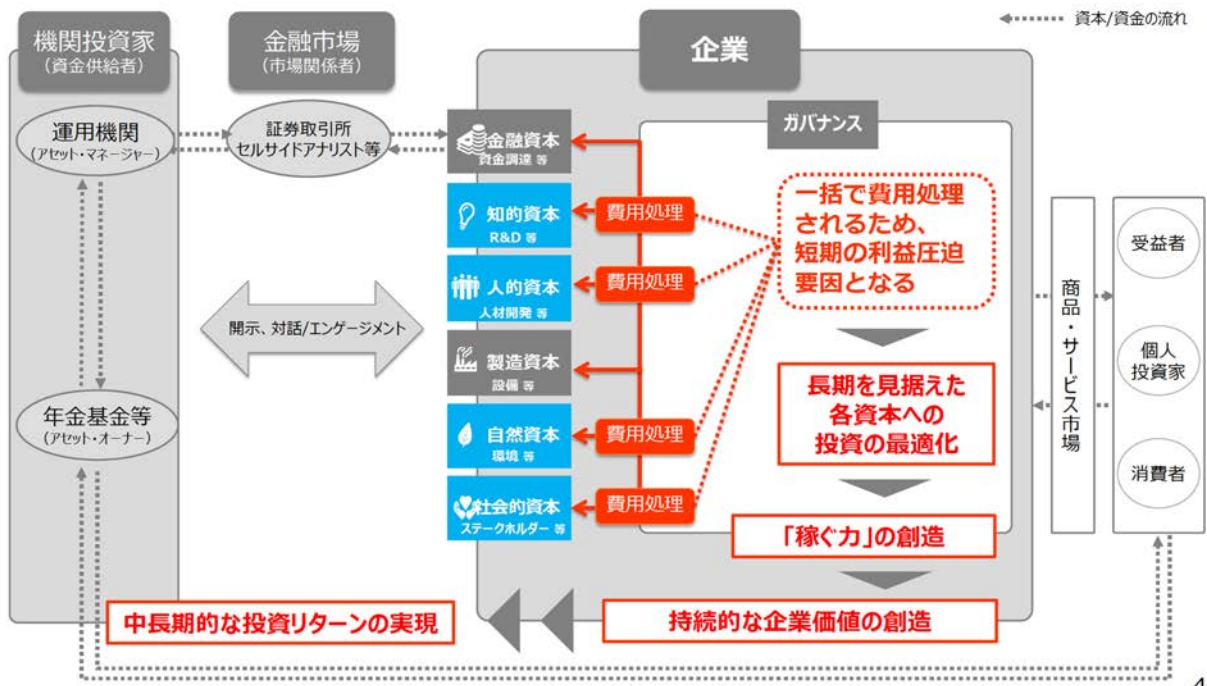


# 無形資産（知的資産）の価値が高まっている

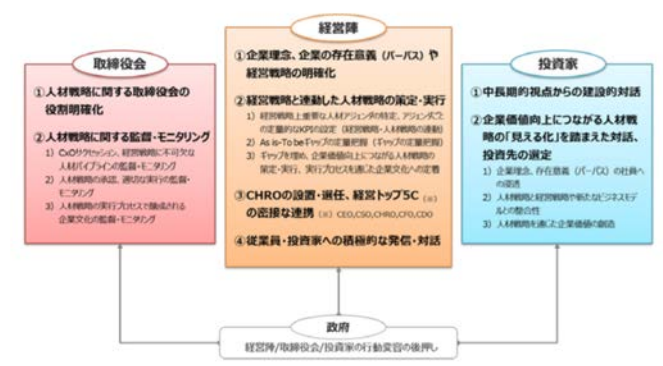
## 3. インベストメント・チェーンにおける企業投資の位置づけ

企業による人材や知的資本等への投資は、短期的には利益圧迫要因となるが、持続的な企業価値の創造のためには、**長期を見据えて各資本への投資を最適化する経営者の戦略的判断とガバナンス**が重要。

「人材版」伊藤レポート  
2020年9月  
人的資本ガイドライン



図表7：経営陣、取締役会、投資家の役割・アクション





**コロナ禍の影響で、早期退職やリストラ…**

**Afterコロナ時代の  
人的資本・知的資本マネジメント  
～企業価値消滅の危機！～**

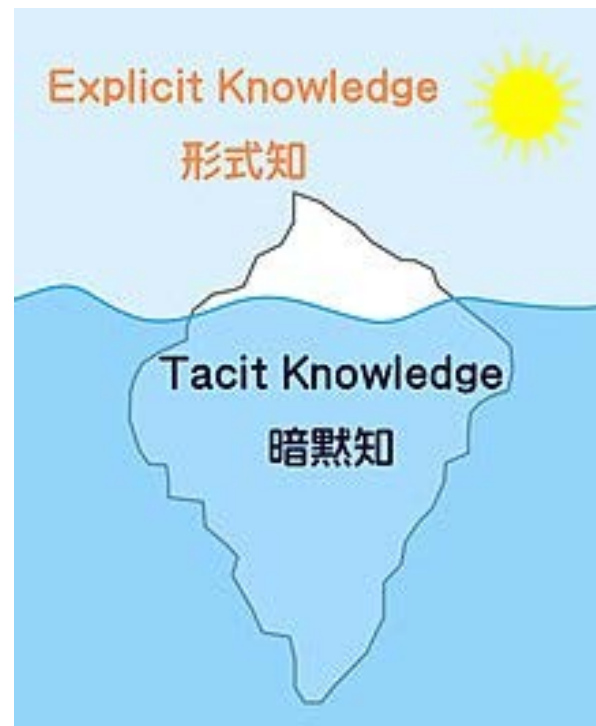


**貴重な人材のナレッジをいかに形式知化するか？**

**「目に見えない資産（人材・ノウハウ・スキルを可視化していますか？）**

## 実践知教育型ナレッジ・マネジメント

**暗黙知・実践知**  
**スキル・コンピテンシー**  
**ノウハウ・ナレッジ**





# 本日のテーマ

## ニューノーマル時代に 「人材・知恵・組織を育む」ためには？

### 1、ニューノーマル時代の、危機的状況を知る

～テレワーク導入！マネジメントは、どうする？

OJTによる人材育成70%

社内のノウハウ・知恵・技術が、失われていく

### 2、今のままでは企業価値が消滅する！それを防ぐ人材育成法を考える

社内ノウハウ・ベテランの経験知である暗黙知を形式知化し、戦略的に活用する

社内インストラクター、社内の業務に直結した、実践知教育型人材育成制度の構築

暗黙知を形式知化し、社内に蓄積・共有・活用（データ活用、システム化）できる

### 3、人生100年時代に備えた、戦略的人事のススメ～

HRテック、タレントマネジメント、社内スキル・ノウハウ・無形資産可視化による

科学的データドリブン人事のすすめ



# 1. 人生100年時代を迎えている 「無形資産 = 仕事に役立つスキル・知識」の重要性



お金だけが資産じゃない

マルチステージを生きるために本書で重視されているのが、「無形資産」です。

無形資産は、「よい人生」を送るうえで価値があるだけでなく、有形資産の形成を後押しするという点でも、重要な資産です。

1. 生産性資産：主に仕事に役立つ知識やスキルのこと。
2. 活力資産：健康や、良好な家族・友人関係のこと。
3. 変身資産：変化に応じて自分を変えていく力のこと。



# 1. 知識が可視化できていないと、企業は...

---

## ①人材の流動性が高まっている

転職・退職・辞職

## ②人材の流出とともに、社内のナレッジ（無形資産）も消滅

自社内で消滅・競合他社や海外に流出

※これらが形式知化できていれば、DXやAIにも対応できる



## 2. テレワークの導入で、注意すべきこと

---

### OJT (オン・ザ・ジョブトレーニング) の問題点

仕事を習うのも、  
“見よう見まね”(OJT)



× テレワークで...、  
どうやってOJT?



2.

## ジョブ制の取り入れ方も、注意が必要...

### 最も重要なのは、社内のノウハウの可視化

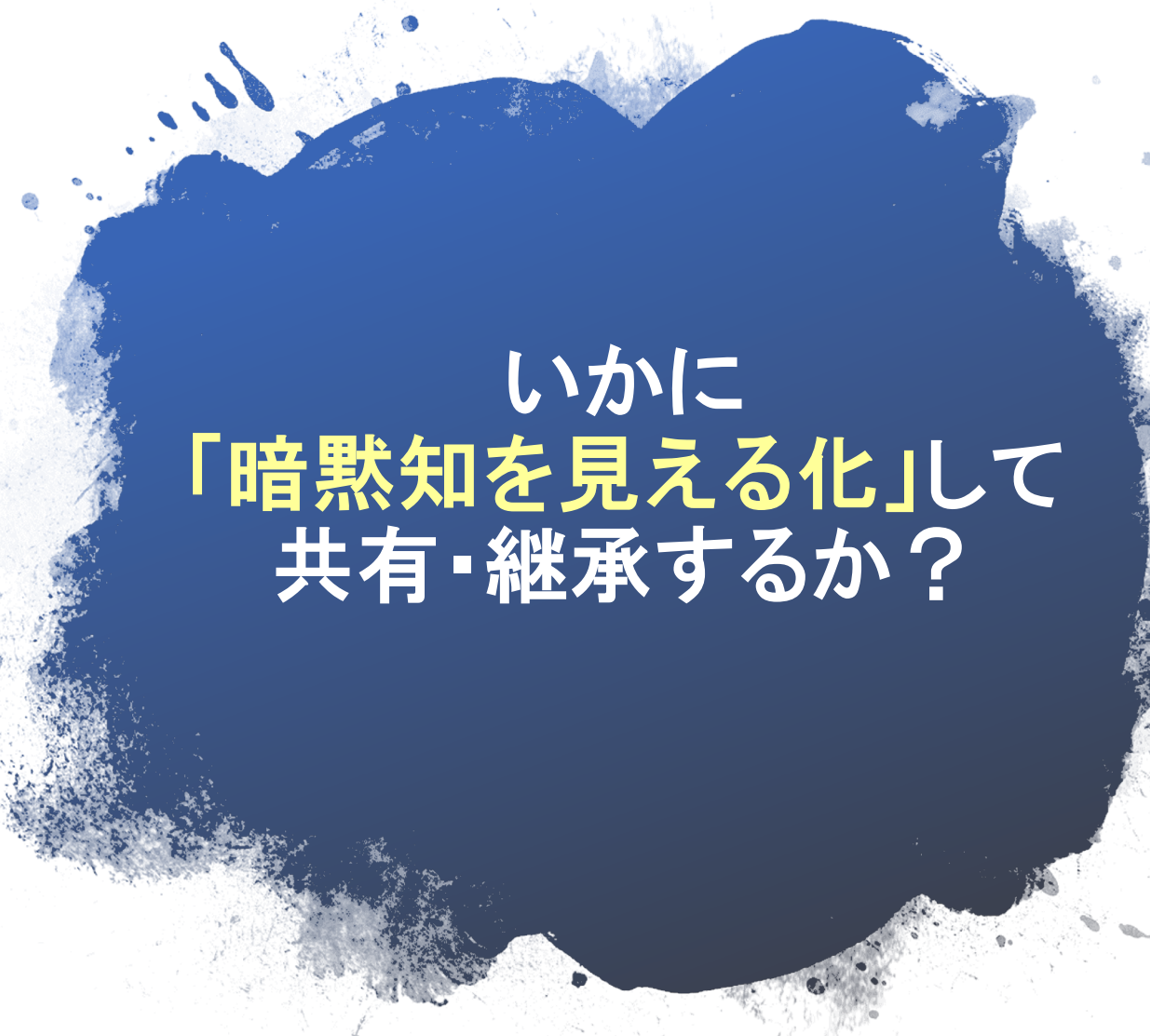
メンバーシップ型

vs

ジョブ型

|           | 日本では   | 海外では  |
|-----------|--|---|
| 雇用システム    | <ul style="list-style-type: none"><li>・終身雇用を前提としたメンバーシップ型雇用</li><li>⇒新人を雇用した後、育成する</li><li>皆で仕事をするので、皆が終わるまで帰れない</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・終身雇用ではなく、ジョブ型雇用</li><li>⇒業務の割り振りが明確に決まっているため、必要な人材を必要な時に雇う</li></ul>     |
| スキル・キャリア  | <ul style="list-style-type: none"><li>・組織を横断した異動が常に発生</li><li>⇒異動の度に、異なる業務に携わる</li><li>人事制度にも問題あり</li></ul>                | <ul style="list-style-type: none"><li>・応募者は自分のスキルを見極めたうえで、応募し採用に至る</li><li>⇒自分に出来る業務を責任を持って行うため効率的</li></ul>    |
| 業務        | <ul style="list-style-type: none"><li>・業務範囲が広く、かつ曖昧</li><li>⇒上司から「これやっという」と依頼されたことが、自分の業務となる</li></ul>                     | <ul style="list-style-type: none"><li>・採用時に業務が明確化されている</li><li>⇒業務が明確なので、スキルアップしやすく、ロスが少なく、作業時間短縮に繋がる</li></ul> |
| 指導・トレーニング | <ul style="list-style-type: none"><li>・教え方は、背中を見て学ぶ方式で、OJT中心(8割)</li><li>⇒人によって、教え方も、教える内容もバラバラ</li></ul>                  | <ul style="list-style-type: none"><li>・マニュアルとトレーニング完備</li><li>⇒採用後のトレーニングやマニュアル等が整備されている</li></ul>              |

---



いかに  
「暗黙知を見える化」して  
共有・継承するか？

人材育成

組織開発

知識共創・創造

DX・AI・RPA





## 2. ナレッジ・マネジメントの最新動向



### ・ナレッジ・マネジメントとは...

「知的資本」および「組織の知識」の、明確で体系的な管理。(2020 ATD世界カンファレンス資料より)

### ・ナレッジ・マネジメント 最新情報 【ISO = 国際標準化機構】

○2015年 ISO9001 (品質管理マネジメントシステム) の改定により、  
**ISO9001の要求事項 (必須) として、Knowledge Managementが定義づけされる**

○2018年 **ISO30401 (Knowledge Management System Requirements) 公示**  
ISO30401は、ISO30400 (人的資本マネジメントシステム) の中に位置づけられる

ISO30401.(2018)

3.26

**knowledge management**

management with regard to knowledge

知識に関する管理

Note 1 to entry:

It uses a systemic and holistic approach to improve results and learning.  
体系的かつ全体的なアプローチを使用して、結果と学習を改善します。

Note 2 to entry:

It includes optimizing the identification, creation, analysis, representation, distribution and application of knowledge to create organizational value.  
組織の価値を創造するための知識の識別、作成、分析、表現、配布、および適用の最適化が含まれます。

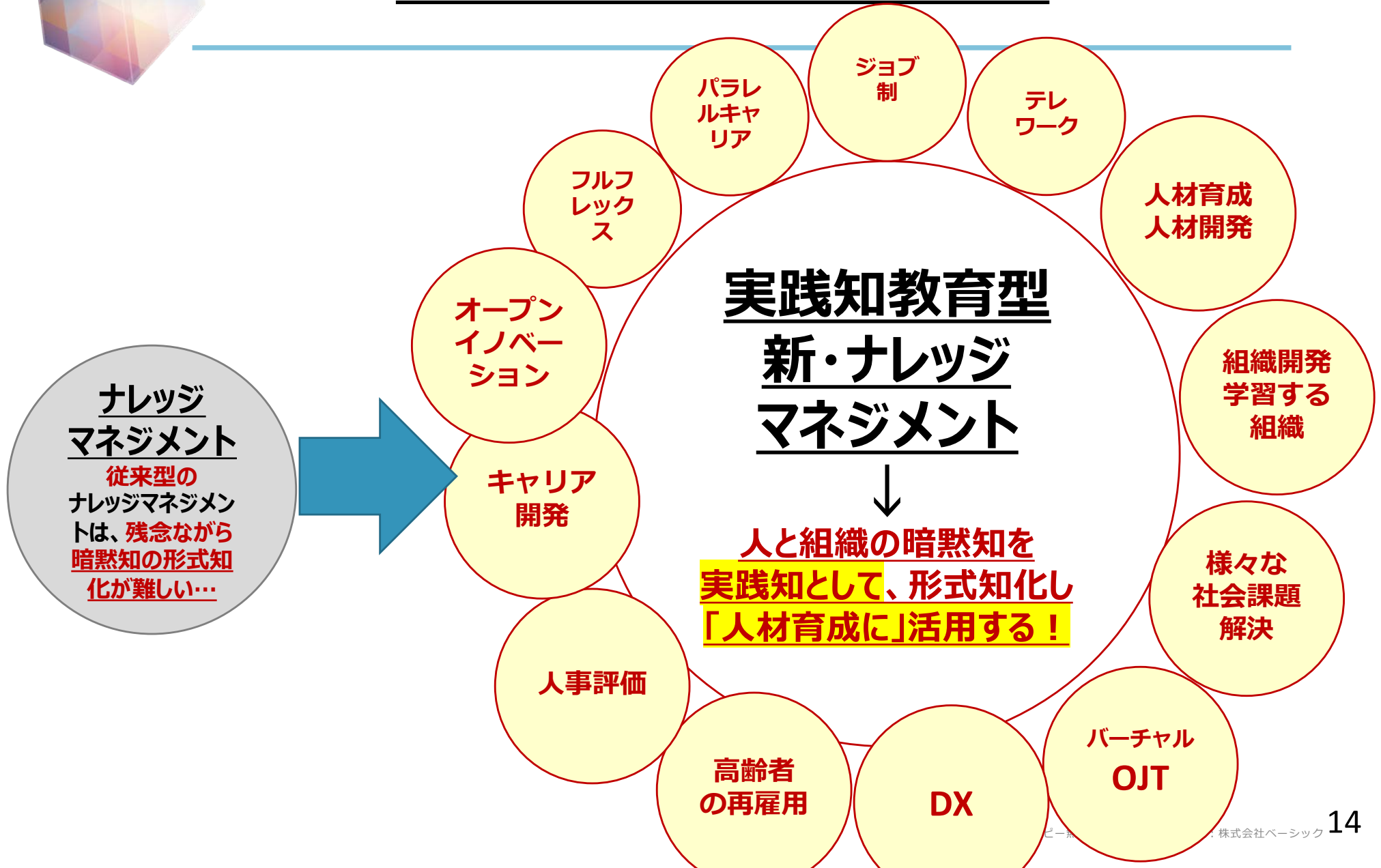
欧米では、  
歴史ある企業ほど  
ナレッジの重要性を  
理解しており、

**CKO**  
(Chief Knowledge Officer)

がいる



# 実践知教育型ナレッジ・マネジメント ⇒ さまざまな社会課題を解決





# 3. 社内の暗黙知を形式知化することの重要性

※あらゆる部門の「暗黙知」を「形式知化」することが可能



## ナレッジ・マネジメント (Knowledge Management)

- ・ 社内のベテラン
- ・ 仕事ができる人
- ・ 仕事が速い人
- ・ 成果を出す人
- etc

### ○部門

- ・ 営業部門
- ・ マーケティング部門
- ・ 人事総務部門
- ・ 企画・設計部門
- ・ 特許開発
- ・ 受注予測 他

### ○業種

- ・ 病院・介護施設・学校・幼稚園
- ・ 弁護士事務所・特許事務所
- ・ 食品・流通・製造・機械・電機
- ・ サービス業全般・伝統工芸社 etc

### ○生産性・発案・品質・ホスピタリティ等

- ・ 仕事ができる人、仕事が速い人、  
仕事の品質が高い人、気配りできる人



いかに  
「暗黙知を、形式知化」し、  
共有・継承するか？

それを、  
人材育成と組織開発に  
活かすか？

人材育成

組織開発

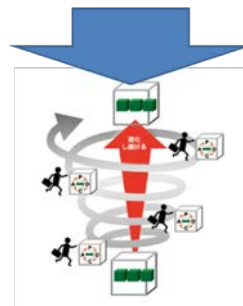
知識共創・創造

DX・AI・RPA

# フレーム&ワークモジュール® (KW1次元モデル)

## 23年の実績ある、OSのようなメソドロジー

### フレーム&ワークモジュール® 7つのStep



# フレーム&ワークモジュール® (KW1次元モデル)

23年の実績ある、OSのようなメソドロジー以下、両

先生にご指導いただき理論化



第67回 全日本能率連盟賞受賞 第68回 全日本能率連盟賞受賞 第70回 優秀論文賞

第67回 全国能率大会 優秀論文(全日本能率連盟賞受賞)  
「フレーム&ワークモジュール®」を活用した、本当の意味の“働き方改革”  
～実績向上・時間短縮・人材育成・組織開発・ナレッジ共有化のためのアプローチ～

第68回 全国能率大会 優秀論文(全日本能率連盟賞受賞)  
「フレーム&ワークモジュール®」メソドロジーを活用した、一億総活躍社会実現、  
グローバル化&AI時代の業務革新およびナレッジ重視型人材育成マネジメントシステム

「フレーム&ワークモジュール®」メソドロジーを活用した  
日本におけるホワイトカラーの知的生産性向上、および課題と解決のためのアクションプラン  
～RPA, AIの導入を踏まえた、課題解決力・創造力向上のための具体的ステップ～



東北大学 大学院  
未来科学技術共同研究センター

故大見忠弘教授



東北大学 名誉教授  
(元ハンブルグ工科大学・元ケンブリッジ大学 客員教授)

立命館大学 大学院  
テクノロジー・マネジメント研究科

長平彰夫教授



## 3. 学会発表・表彰等



| (学会発表)   |                         |          |   |
|--|-------------------------|----------|---|
| 1.Frame & Work<br>～Our proprietary consulting technique  | 単著                      | 平成26年10月 | 2014ICMCI Conference in Seoul (ICMCI国際カンファレンス大会)において、46カ国の中で、日本人で初めて選出され、発表               |
| 2.「フレーム&ワークモジュール®」を活用した本当の意味の“働き方改革”<br>～実績向上・時間短縮・人材育成・組織開発・ナレッジ共有化のためのアプローチ                                      | 単著                      | 平成28年5月  | 第67回全国能率大会 (公益社団法人全日本能率連盟・経産省後援)全日本能率連盟賞受賞・表彰   |
| 3. A I時代の業務革新およびナレッジ蓄積型人材マネジメントシステム<br>～フレーム&ワークモジュール®メソッドロジーの活用   | 単著                      | 平成28年5月  | 日本ナレッジ・マネジメント学会第39回知の創造研究部会において発表   |
| 4.企業の業務革新における「フレーム&ワークモジュール®」手法の有効性に関する研究<br>～人材育成・組織開発・ナレッジ共有化のための新アプローチ  | 共著<br>東北大<br>長平彰<br>夫教授 | 平成28年6月  | 日本経営システム学会<br>第56回全国研究大会において論文発表、論文集に掲載 (査読後、研究ノートとして、日本経営システム学会誌Voi.35,No1 July 2018に掲載) |
| 5.企業All-Denka ソフトイノベーション《成功事例研究・電力会社の業務革新》<br>～余剰電力の負荷平準化から発想と視点を変えたエコシステム&ビジネスモデルへの転換                             | 単著                      | 平成28年10月 | ビジネスモデル学会<br>2016年秋季大会において発表  |
| 6.「フレーム&ワークモジュール®」メソッドロジーを活用した一億総活躍社会実現<br>～グローバル&AI時代の業務革新およびナレッジ蓄積型人材育成マネジメントシステム                                | 単著                      | 平成29年5月  | 第68回全国能率大会<br>(公益社団法人全日本能率連盟・経産省後援)全日本能率連盟賞受賞・表彰  |
| 7.The effect & value of<br>‘frame&work modules’ method in Industrial revolution 4.0’                               | 単著                      | 平成29年11月 | 日本経営システム学会<br>国際学会 JAMS ICBI 2017において発表<br>国際学会誌に予稿掲載                                     |
| 8.「フレーム&ワークモジュール®」メソッドロジーを活用した日本におけるホワイトカラーの知的生産性向上、および課題と解決のためのアクションプラン<br>～RPA,AIの導入を踏まえた、課題解決力・創造力向上のための具体的ステップ | 単著                      | 令和元年5月   | 第70回全国能率大会<br>(公益社団法人全日本能率連盟・経産省後援)<br>優秀論文賞受賞・表彰   |
| 9.新規事業立上げ時におけるKWモデルを活用したナレッジマネジメント、2つの展開スキーム<br>～‘マネジメントロール型’ナレッジ分析・蓄積型’の比較研究                                      | 単著                      | 令和元年12月  | 日本経営システム学会<br>第63回 (2019年秋季) 全国研究大会において発表   |

# 人は誰でも、ナレッジが可視化&活用でき 仕事ができるようになれば、 成果が上がり、仕事が楽しくなる！

楽しい！  
熱意も高まる

ステップ1  
仕事が見える

ステップ2  
仕事ができる

ステップ3  
実績があがる！

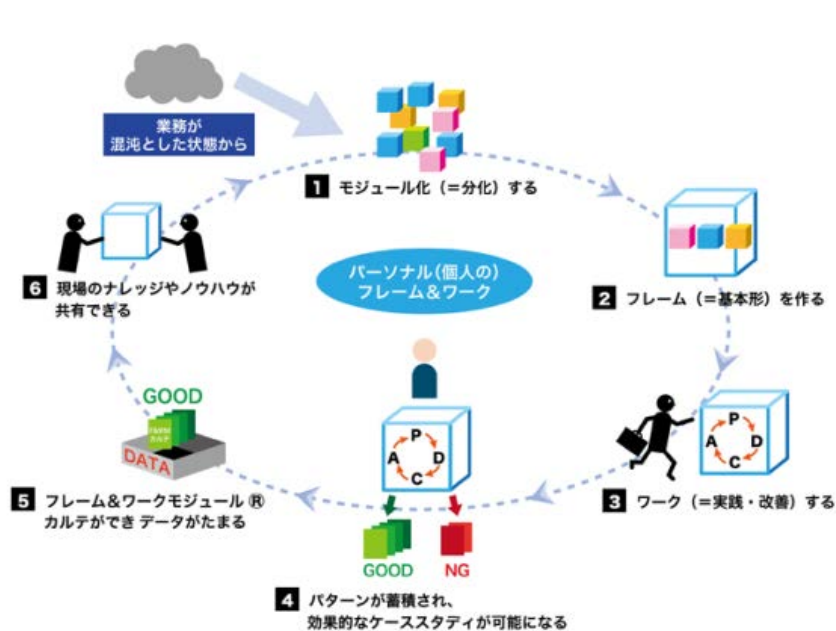
ステップ4





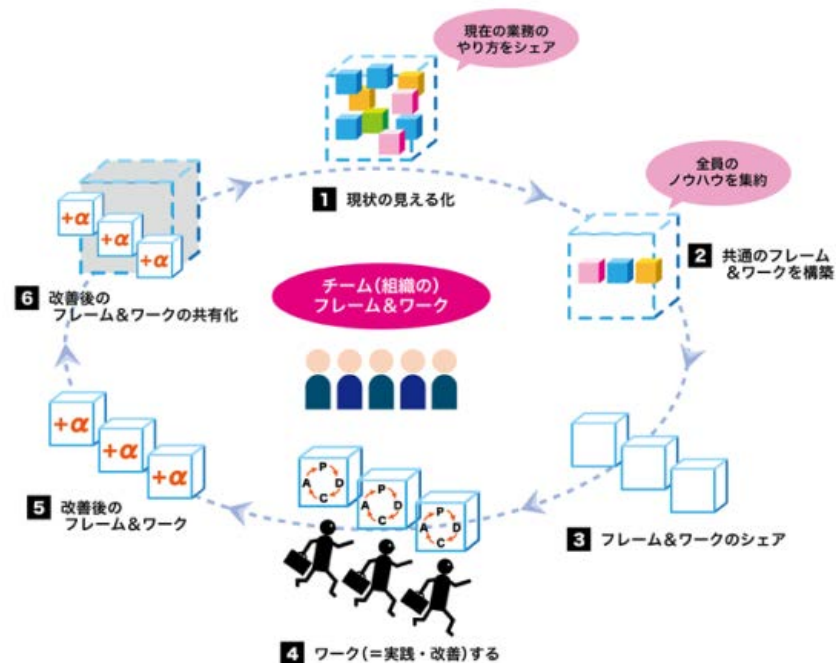
# Personalフレーム&ワークが確立されれば、 Teamの知恵と行動のダイナミクスが生まれる！

## Personal フレーム&ワーク



改善(進化)を前提として、基本形(フレーム)を活用し、  
自ら常に改善するための、進化する仕組み=「フレーム&ワーク」

## Team フレーム&ワーク

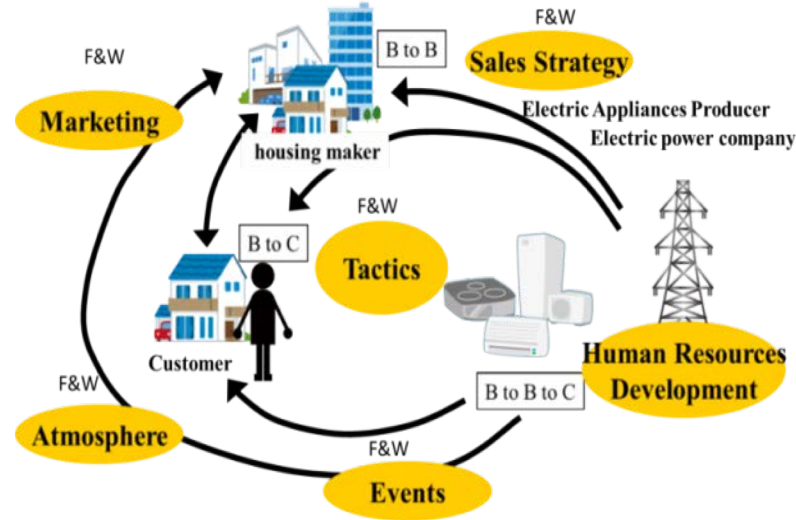


# \* 新規事業、組織開発

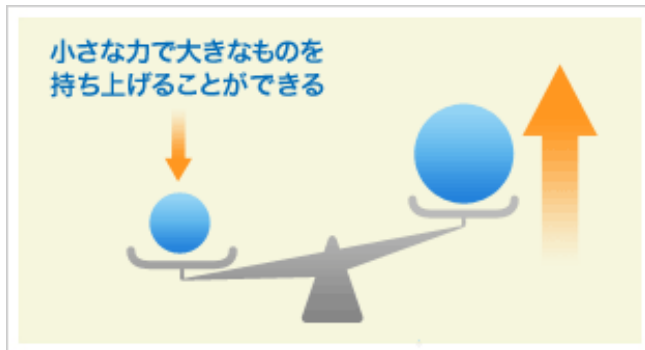
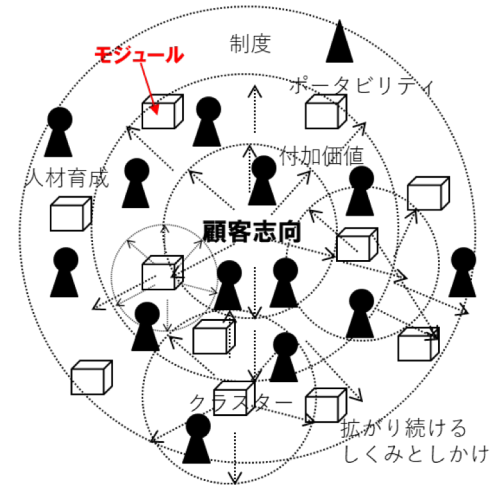
# レバレッジ（てこの原理）をかける

- ・チャネル
- ・クラスター
- ・エコシステム
- ・ビジネスモデル

## トップ&ミドル&ボトム 全部門連携した戦略



## 自律的なエコシステム クラスター



## 新しいビジネスモデル

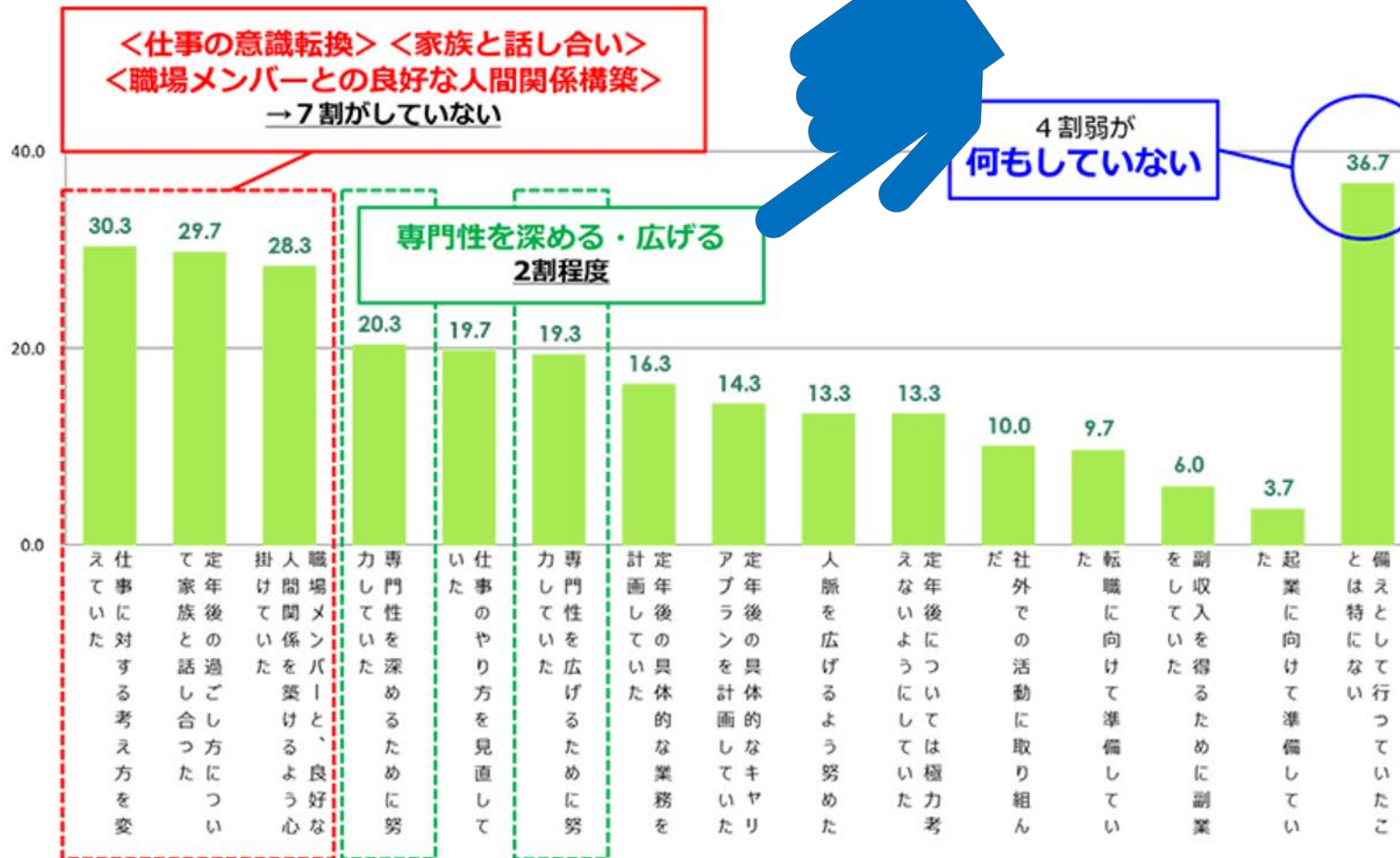
# “見える化”・“モジュール化による” 働き方改革関連の政策実現～波及効果





# 【参考】定年後の再雇用に備えた事前準備 再雇用の場合は、スキルの指導で貢献

定年後再雇用に備えた事前準備—再雇用後に初めて気づく「専門性の重要さ」



**企業価値向上**

**人的資本**

**知的資本**



**\* 実践知教育型ナレッジ・マネジメント**

1. 暗黙知を形式知にできる
2. 再現性が高い
3. 汎用性が高い
4. 人材育成に活用できる
5. 企業に蓄積・継承できる

**人材育成**

**組織開発**

**知識共創・創造**

**DX・AI・RPA**



1998年、来年20周年を迎える。最近では、経済産業局知財室とともに、特許を生み出す人材の育成を手掛けた。

# 株式会社 ベーシック

1998年設立（今年で設立23年目）

## 実績（講演・コンサルティング・プロジェクト・システム開発など）

経済産業省、特許庁、国土交通省、内閣府、日本郵便、かんぽ生命  
 パナソニック、日立、三菱電機、積水ハウス、セキスイハイム、大和ハウス工業、住友林業、パナホーム、三井ホーム野村不動産、LIXIL TOKYO  
 ダイキン工業、YKKAP、大建工業、コスモスイニシア、東京都不動産協会、  
 三井住友海上火災保険、あいおいニッセイ同和損保、ル・クルーゼ ジャパン、ミーレ・ジャパン、ふらここ、  
 東京電力、関西電力、中部電力、北海道電力、東北電力、北陸電力、中国電力、四国電力、九州電力、沖縄電力、  
 コンサルティングファーム、病院、介護施設、学校、幼稚園、住宅FC、ビルダー、リフォーム会社、不動産建設関連会社、マンション販売会社、ゼネコン、  
 設備販社、商社、卸社、人材派遣会社、大手広告代理店、他多数

第67回 全国能率大会 優秀論文(全日本能率連盟賞受賞)  
 「フレーム&ワークモジュール®」を活用した、本当の意味の「働き方改革」  
 ～実績向上・時間短縮・人材育成・組織開発・ナレッジ共有化のためのアプローチ～

第68回 全国能率大会 優秀論文(全日本能率連盟賞受賞)  
 「フレーム&ワークモジュール®」メンバロジを活用した、一億総活躍社会実現、  
 グローバル化&AI時代の業務革新およびナレッジ蓄積型人材育成マネジメントシステム



第67回 全日本能率連盟賞受賞



第68回 全日本能率連盟賞受賞



第70回 優秀論文賞  
 「フレーム&ワークモジュール®」メンバロジを活用した  
 日本におけるホワイトカラーの知的生産性向上、および  
 課題と解決のためのアクションプラン  
 ～RPA, AIの導入を踏まえた、課題解決力・創造力向上のための具体的ステップ～

**株式会社 ベーシック**

**\***

**研修メニューのご案内**

**教育工学、インストラクショナルデザイン  
ISO30401 (KnowledgeManagementSystem) など  
に基づいた教育設計開発**



# 1. 新入社員、3年目社員向け研修（例）



**“気づき・考える力”を育み、‘自ら生産性を上げ’確実に成果を出す！**

**生産性向上のための～3年目社員研修**  
 ～自分自身の力で、3年間で修得した仕事を  
 実践マニュアル(手順書)にできる！～



主催 一般社団法人フレームワーク普及促進協会、株式会社ベーシック

## 【研修効果】

- ・「作業」でなく、「仕事」ができる人材になる
- ・気づき・考え・判断の基軸を明確にできる
- ・自身の仕事をすぐにチェックリスト化できる
- ・仕事のコツやカンを明文化し、自分事にできる

| 時間          | プログラム内容   |
|-------------|---|
| 10:00~10:20 | オリエンテーション   |
| 10:20~10:40 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■仕事とは何か？働く意義を今一度振り返る。</li> <li>■仕事と作業の違いを理解する。</li> </ul>  |
| 10:40~12:00 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■仕事をする上で大切な「手順」を知る。</li> <li>■仕事をする上で大切な「ナレッジ・経験値」を理解する。</li> <li>■フレーム&amp;ワークモジュール®を理解し、手順と、ナレッジ・経験値を理解する。</li> </ul> Step0:見える化<br>Step1:モジュール化<br>Step2:フレーム化<br>Step3:チェックリスト化<br>Step4:ワーク&PDCA<br>Step5:ナレッジミーティング<br>Step6:データ蓄積 <span style="float:right">【サンプル】社内会議</span> |
| 12:00~13:00 | 昼食  |
| 13:00~15:00 | 自分自身の仕事見える化～ナレッジリスト化する <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務フローを作成</li> <li>・業務チェックリストを作成</li> </ul>   |
| 15:20~16:30 | 自ら気づき・考え、生産性を上げるためのポイントを理解する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ナレッジマネジメント&amp;PDCAを実践</li> <li>・顧客別対応を考える</li> <li>・見える⇒わかる⇒できる⇒楽しい⇒工夫する</li> <li>・AI時代に備えて、私たちがすべきこと</li> </ul>   |
| 16:30~17:00 | 質疑応答  |
| 17:30       | 終了  |





# 2. マネージャー・リーダー向け研修（例）



“社内の人的・知的資本を活用し、最大限の成果を発揮する！”

社内全体のノウハウを可視化～マネジメント者向け研修  
～現場の人的・知的資本を可視化し、事業を変革する！～



主催 一般社団法人フレームワーク普及促進協会、株式会社ベーシック

## 【研修効果】

- ・ 部下に対して、「何を」「どう」すればよいか、具体的かつ、実践的な、指導ができる
- ・ 仕事の目標と「質・量・スピード」の基準を明確にした、公正な評価ができる
- ・ 社内のノウハウを形式知化でき、学習する組織・モチベーション高い組織を構築できる

【緊急開催】テレワーク導入のための、個別ワンポイントアドバイス付！  
「ノウハウを抽出し組織で共有する、実践ナレッジ・マネジメント」

～今こそ！属人化したメンバーのノウハウを引き出しチームで活用するしくみづくりを～



|      |  |
|------|--|
| 日時   | ※講義&実践型ワークショップ   |
| 申込期限 | オンライン開催となるため、5日前までのお申込み・お振込みといたします   |
| 講師   | <p>田原 祐子(よはら ひろこ) 株式会社ベーシック 代表取締役 (日本ナレッジ・マネジメント学会 理事)<br/>         大学院大学客員教授 (2020年4月就任予定) 株式会社 社外取締役、サンヨーホームズ株式会社 社外取締役<br/>         外資系人材派遣会社の教育トレーナー、経営コンサルタントの新規事業部長を経て、株式会社ベーシックを設立。<br/>         実証一部上場企業から中小企業まで、1500社以上の企業において、ベテラン/若手人材の発掘と社内のナレッジ (知恵) を見える化・形式知化する手法を指導、属人化したノウハウを抽出し、組織で共有するしくみづくりを推進。ナレッジ・マネジメントを推進する企業に求められる人材の育成・育成向上を目的とした実践的かつ体系的なナレッジ・マネジメントモデルを構築。実践論文は、全国総研大会で3回連続発表され、これまでに、137名の人材のナレッジ・マネージャーを育成。職場改革～生産性向上、女性活躍推進・ダイバーシティ、SFA (セルフサービス・オートメーション)、RPA (ロボティックプロセスオートメーション)、グループウェア等のシステム導入前の基本動作の徹底・定着も指導。経産省の委員、特別庁・関係省・厚生労働省等の関係者も手掛ける。国際公開経営コンサルタント協会 (ICMCI) 認定コンサルタント、エグゼクティブコーチ、国家資格キャリアコンサルタント、情報戦略アドバイザー</p> |

開催概要 ※本セミナーは、無償で利用できるWeb会議システム「Zoom」を使ったオンラインセミナーです。

コロナウイルスの影響で、あらゆる業界・規模の企業において、テレワークの導入が急進的に進んでいます。一方でこれまで、職場でOJTや見ようまねで伝えてきた、貴重な仕事のノウハウ・経験・判断等の【暗黙知】＝その人しかできない、属人化したノウハウやナレッジは、触れることも伝えることもできなくなります。このままでは、社員のスキルや経験全体のレベルは下がり、仕事ができる人材・ベテランの流出や定年退職によって、組織や企業の実績向上の源泉である【知識・ナレッジ】は消滅してしまいます。また、テレワークの導入には、業務の可視化が必須ですが、【単純な業務の標準化】では、人材の持っている【ナレッジ・ノウハウ】【工夫・知恵】【判断力】等を、抽出することができません。

そこで、本セミナーでは、【メンバーの属人化したノウハウを引き出し、チームで活用する仕組みを構築する方法】をお伝えします。参加企業の方々に、講義と実践ワーク形式で、参加される各社ごとの、【業務や個人の中に潜んでいる、知識や知恵 (ナレッジ) を抽出し、見える化 (形式知化) するためのステップ】を、【形式知化したナレッジを組織やチームで継続的に活用していくために、必要な管理・運用方法】をお伝えします。メンバー一人ひとりが持つ知識や知恵 (ナレッジ) を結集して、チームのメンバー全員で活用するための「管理職が現場で自分で実践できるナレッジ・マネジメント法」をお伝えいたします。机上論ではない、実際に導入した多数の企業のケーススタディも参考にしていただきながら、参加企業各社様ごとに最適なナレッジ・マネジメントおよび、組織で共有する仕組みづくりの具体的な方法をフロンティアアドバイザーとともにご指導します。【※1社1部門のワーク】講師には、大手電力会社のオール電化の推進プロジェクトをはじめ、多くの企業・官公庁・学校・病院にて、実践的に人材のスキルアップや組織の実績向上にも貢献する、ナレッジ・マネジメントの導入を手助け、経済産業省の委員、東証一部上場企業2社の社外取締役・監査等委員等も務める田原祐子氏をお迎えいたします。テレワークの時代だからこそ、社員一人ひとりが持つ暗黙知を結果として、強いチームをつくりたいと願う管理職の方に、ぜひお話しいただきたいセミナーです。

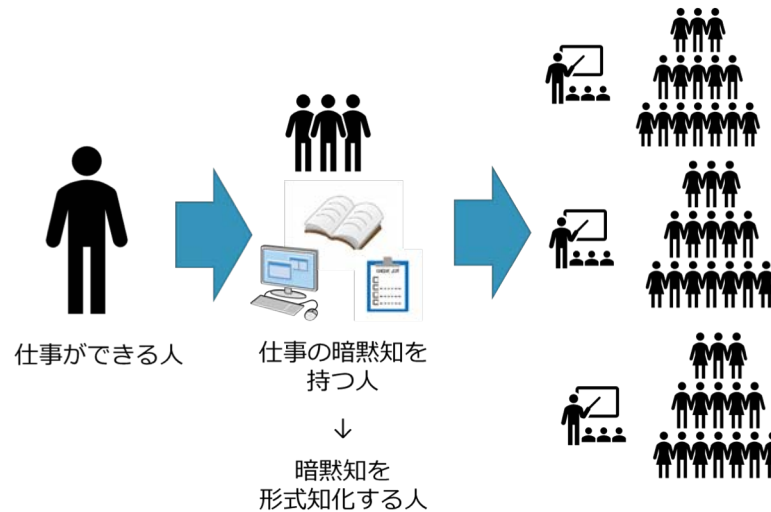
## プログラム

- |  |  |
|--|--|
| <p>【午前】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) テレワークの導入で、ナレッジを消滅させないために ※講義             <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 日本の強みを生かす。知的・人的資本経営の必然性</li> <li>2. ナレッジマネジメントとは何か</li> <li>3. ナレッジマネジメントと、2つの発展形(事例研究)</li> <li>4. 個人や組織から、ナレッジを抽出する具体的な方法 [KW 1次元モデル]</li> </ul> </li> <li>2) 実践的ナレッジマネジメント基盤編 ※実践ワーク             <ul style="list-style-type: none"> <li>Step0 見える化・Step1 モジュール化・Step2 フレーム化</li> <li>Step3 ナレッジリスト化・Step4 ワーク8、FDCA ナレッジコーチング</li> </ul> </li> </ol> | <p>【午後】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) 実践的ナレッジマネジメント応用編 ※実践ワーク             <ul style="list-style-type: none"> <li>Step5 ナレッジ ミーティング・ Step6 データ蓄積</li> </ul> </li> <li>4) 総合演習             <ul style="list-style-type: none"> <li>●3K (経験、勘どころ、直感、コツ) を、形式知化する</li> <li>●判断の基軸を可視化する ※実践ワークは、一人、1部門おこなっていただきます</li> <li>※1社1部門おこなう場合は、人数分の部門別のワークシート</li> </ul> </li> </ol> <p>【参考】ナレッジ・マネジメントと人事考課の連動 ※講義<br/>         ナレッジを蓄積するための、人事考課、CKO (Chief Knowledge Officer) のスキル<br/>         実践的ナレッジマネジメント活用編～オープンバージョン (KW 2・3次元モデル)<br/>         新結合で知識を創造する・拡張モデルとナレッジマネジメント</p> |
|--|--|



# 《気づき・考える人材を育成する》 社内インストラクター育成（eラーニング）

※まもなく、eラーニングシステム運開（3月下旬）



## 【研修効果】

- ・ 社内で、効果的な人材育成が実践でき、社内のノウハウを形式知化できるリーダーを育成し、さらに、社内のリーダーが中心となって、全社でPDCAを実践していく、“学習する組織”が構築できる
- ・ 社内の現場のノウハウが、継続的に社内にデータ蓄積できる
- ・ 蓄積したデータを活用して、人材育成やAIへの活用ができる



# 《企業の競争力・企業価値向上のために》 知的資産経営における、弊社の支援領域

## 知的資産経営とは？



(出典：経済産業省 経済産業局 知的財産政策室)

### 【支援効果】

- ・ 社内のノウハウを可視化できる
- ・ 社内のノウフウ（誰）リストが作成できる
- ・ 社内で新規事業を生み出すソースが可視化できる
- ・ 新規事業の立ち上げをフレームワークで効果的・かつ、迅速に、普及拡大できる
- ・ 知的資本・人的資本を、継続的に形成できる

## 独自のメソドロジーによる支援領域

### ①人・組織に内在する、「暗黙知の形式知化」

独自のヒアリング・分析により、暗黙知を特定し、形式知化します。

### ②知的資本を生み出す人材・組織のモデリング

「知的資本」を生み出す、優秀な人材・組織のベストプラクティスを抽出し、モデリング・形式知化して、組織における再現性を高めます。

### ③組織でKnowledgeを共有・活用するしくみ

独自メソドロジーにより、組織でKnowledgeを共有し『学習する組織』を構築するしくみ・システム・導入・運用をサポートします。

(※東証一部上場企業等で、長期にわたって導入・運用実績がある支援)

### ④①②③を活用した、人材育成・組織開発プログラム

インストラクショナルデザインと、教育工学に基づいた、ナレッジ・マネジメントの、人材育成・組織開発プログラム・eラーニング等を開発します。

### ⑤ナレッジ・マネジメントによる、普及拡大・実績向上

ベストプラクティス、フレーム&ワーク、クラスター構築・ビジネスモデル変革等、新規事業の普及拡大にレバレッジをかけて、実績向上を飛躍的に高める支援です。

**株式会社 ベーシック**

**\***

**待望のeラーニング、まもなく運開予定**

**教育工学、インストラクショナルデザイン  
ISO30401 (KnowledgeManagementSystem) など  
に基づいた教育設計開発**



# 《気づき・考える人材を育成する》 実践知教育型ナレッジ・マネジメント

※まもなく、eラーニングシステム運開（3月下旬）

レベルや目的に合わせて受講内容を選べます





# 《気づき・考える人材を育成する》 動画見放題講座（レベル1、レベル2）

※まもなく、eラーニングシステム運開（3月下旬）

フレーム&ワークモジュール<sup>®</sup>提供サービス 3本の柱

